

Escuela Agrícola Panamericana, Zamorano
Departamento de Administración de Agronegocios
Ingeniería en Administración de Agronegocios



Proyecto Especial de Graduación
Evaluación de la satisfacción laboral y medición de creencias
sobre el “glass ceiling” de mujeres en la industria agrícola
latinoamericana

Estudiante

María Fernanda López Escobar

Asesores

Raúl Soto, D.Sc.

Sarahí Morales, Ph.D.

Honduras, junio 2021

Autoridades

TANYA MÜLLER GARCÍA

Rectora

ANA M. MAIER ACOSTA

Vicepresidenta y Decana Académica

RAUL SOTO

Director del departamento de Administración de Agronegocios

HUGO ZAVALA MEMBREÑO

Secretario General

Contenido

Índice de Cuadros.....	5
Índice de Figuras	6
Índice de Anexos	7
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
Metodología.....	13
Muestra.....	13
Instrumento	13
Análisis De Datos.....	15
Seguimiento Y Recolección De Respuestas.....	15
Tasa De Respuesta	15
Comparativo De Respuestas Tempranas Y Tardías.....	16
Análisis De Confiabilidad.....	18
Evaluación De La Satisfacción Laboral	19
Medición De Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	20
Clasificación Según Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	20
Caracterización De Grupos.....	20

Correlación Entre Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	21
Resultados y Discusión	22
Satisfacción Laboral	22
Creencias Sobre El Glass Ceiling.....	24
Relación Entre Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	26
Clasificación Según Satisfacción Laboral.....	27
Características Demográficas De Cada Grupo Según Satisfacción Laboral	29
Perfil de mujeres en grupo 1	32
Perfil de mujeres en grupo 2	33
Perfil de mujeres en grupo 3	33
Clasificación Según Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	34
Características Demográficas De Cada Grupo Según Creencias Sobre El “Glass Ceiling”	35
Perfil de mujeres en grupo 1	38
Perfil de mujeres en grupo 2	39
Perfil de mujeres en grupo 3	39
Conclusiones	40
Recomendaciones	42
Referencias	43
Anexos	47

Índice de Cuadros

Cuadro 1 <i>Descripción de facetas del Job Satisfaction Survey</i>	14
Cuadro 3 <i>Comparativo de respuestas tempranas y tardías por faceta del JSS</i>	17
Cuadro 4 <i>Comparativo de respuestas tempranas y tardías por factor del CPS</i>	17
Cuadro 2 <i>Consistencia interna de instrumentos medida con el alfa de Cronbach</i>	19
Cuadro 5 <i>Nivel de satisfacción laboral general y según faceta del JSS</i>	23
Cuadro 6 <i>Creencias predominantes sobre el "glass ceiling"</i>	25
Cuadro 7 <i>Coefficientes de correlación entre la satisfacción laboral y creencias sobre el "glass ceiling"</i>	26
Cuadro 8 <i>Agrupación de mujeres según resultados de satisfacción laboral</i>	27
Cuadro 9 <i>Creencias sobre el "glass ceiling" por grupo</i>	34

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Satisfacción laboral por grupo</i>	28
Figura 2 <i>Grado universitario por grupo según satisfacción laboral</i>	29
Figura 3 <i>Estado civil por grupo según satisfacción laboral</i>	30
Figura 4 <i>Tenencia de hijos por grupo según satisfacción laboral</i>	31
Figura 5 <i>Actividad principal por grupo según satisfacción laboral</i>	31
Figura 6 <i>Cargo predominante por grupo según satisfacción laboral</i>	32
Figura 7 <i>Creencias sobre el "glass ceiling" por grupo</i>	35
Figura 8 <i>Grado académico por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"</i>	36
Figura 9 <i>Estado civil por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"</i>	36
Figura 10 <i>Tenencia de hijos por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"</i>	37
Figura 11 <i>Actividad principal por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"</i>	37
Figura 12 <i>Cargo ocupado por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"</i>	38

Índice de Anexos

Anexo 1 Instrumento aplicado en el estudio.....	47
--	----

Resumen

Las mujeres se han convertido en un recurso valioso en el mercado laboral latinoamericano y mundial debido a sus notables avances en educación e involucramiento en la fuerza laboral. Sin embargo, estas aún se encuentran infrarrepresentadas en las diferentes industrias como consecuencia de diferentes barreras como ser el “glass ceiling”, el cual, además de frenar el ascenso profesional de las mujeres también puede afectar su satisfacción laboral. Los objetivos de esta investigación consistieron en la evaluación de la satisfacción laboral de mujeres en la industria agrícola latinoamericana, la medición de sus creencias acerca del “glass ceiling”, así como la perfilación demográfica de dichas mujeres separadas en grupos con base a los dos criterios mencionados. Se utilizaron dos cuestionarios para esta investigación: el Career Pathways Survey (CPS), para la medición de las creencias sobre el “glass ceiling”, y el Job Satisfaction Survey para la evaluación de la satisfacción laboral. Se usaron estadísticas descriptivas de los cuestionarios mencionados, así como el algoritmo de agrupamiento particional de K-medias para clasificar a las mujeres según su satisfacción y creencias. Los resultados del estudio indicaron insatisfacción laboral en dos facetas del JSS; pago y condiciones de operación. De la misma manera, se pudo concluir que las creencias predominantes en las mujeres de la industria agrícola latinoamericana son las de aceptación y resignación, indicando un panorama pesimista para el sector. Se obtuvieron seis perfiles diferentes, resultantes de la clasificación de las mujeres según su satisfacción y creencias. Se describieron las características demográficas de cada uno.

Palabras clave: Ascenso profesional, barreras, paridad de género

Abstract

Women have become a valuable resource in the Latin American and global labor market due to their remarkable advances in education and involvement in the workforce. However, they are still underrepresented in different industries as a consequence of different barriers such as the "glass ceiling", which, in addition to influence women's professional advancement, can also affect their job satisfaction. The objectives of this research consisted on evaluating the job satisfaction of women in the Latin American agricultural industry, measuring their beliefs about the glass ceiling, as well as demographic profiling of these women separated into groups based on the two criteria mentioned above. Two questionnaires were used for this research: the Career Pathways Survey (CPS), to measure beliefs about the glass ceiling, and the Job Satisfaction Survey to evaluate job satisfaction. Descriptive statistics from the aforementioned questionnaires were used, as well as the K-means partitional clustering algorithm to classify women according to their satisfaction and beliefs. The results of the study indicated job dissatisfaction in two facets of JSS; pay and operating conditions. Likewise, it was possible to conclude that the predominant beliefs of women in the Latin American agricultural industry are those of acceptance and resignation, indicating a pessimistic outlook for the sector. Six different profiles were obtained, resulting from the classification of women according to their satisfaction and beliefs. The demographic characteristics of each were described.

Keywords: Professional advancement, barriers, gender parity

Introducción

Después de muchos años como espectadoras de la actividad económica, las mujeres se han convertido en un recurso sumamente valioso en el mercado laboral latinoamericano y mundial. Las mujeres han aumentado su presencia en la fuerza laboral, mejorando sus cualificaciones profesionales favorecidas por mejores niveles educativos, que los de su contraparte masculina. De acuerdo con la UNESCO, la proporción de mujeres que adquieren una educación superior en Latinoamérica, es mayor a la masculina, con un 24% versus 19% (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2015).

La presencia de la mujer en diferentes industrias se ha visto incrementada notablemente. El porcentaje global de mujeres en juntas directivas por industria aumentó de 15.3% en 2015 a 20.6% en 2019 (Kersley et al., 2019). En la actualidad, es normal que una mujer trabaje en áreas, que, en el pasado, eran consideradas meramente masculinas, como es el caso de la agricultura. El incremento en el involucramiento de la mujer en el sector agrícola ha sido notorio. Para el año 2014, las mujeres representaron alrededor del 43 por ciento de la fuerza laboral agrícola en los países en vías de desarrollo (Food and Agriculture Organization of the United Nations [FAO], 2014).

A pesar de estos avances, con relación a educación y trabajo, las mujeres, aún se encuentran infrarrepresentadas en los altos rangos de las empresas, e industrias como tal. El número de mujeres en puestos de liderazgo continúa siendo mucho menor, que el de los hombres, tanto en la agricultura, como en las diferentes industrias a nivel global (Flabbi et al., 2016).

Múltiples investigadores, han tratado de explicar las razones que originan esta brecha de liderazgo entre géneros, nombrando las mismas como barreras u obstáculos que impiden el ascenso de la mujer. Por ejemplo, Elmuti et al. (2009), mencionan el “glass ceiling” como una de las barreras por las que las mujeres pueden verse afectadas en el avance de su carrera profesional. Este concepto, es mencionado la American Association of University Women (AAUW), como: “el muro simbólico que las mujeres deben atravesar, para ascender en los niveles de gestión” (American Association of

University Women [AAUW], 2016). Este “glass ceiling”, hace referencia a las diferentes barreras que se deben atravesar, y no a una única barrera.

De la misma manera Elmuti et al. (2009), discuten que las barreras organizacionales, así como las sociales, son las culpables de la ausencia mencionada. Aspectos organizacionales como el proceso de selección y ausencia de un mentor, pueden ser parte de estas barreras. Asimismo, aspectos sociales como la discriminación, prejuicio, y los estereotipos pueden afectar el ascenso de la mujer.

A pesar que la mujer ha logrado cierto posicionamiento profesional en las diferentes industrias, en comparación al pasado, estas múltiples barreras y sus creencias acerca de estas, limitan su ascenso profesional, y pueden afectar significativamente su satisfacción laboral, y con ello su desempeño (Fallahi et al., 2015).

La satisfacción laboral puede entenderse como la forma en que los colaboradores de una organización se sienten acerca de diferentes aspectos de su trabajo. El nivel de satisfacción presentado por cierto colaborador puede influenciar ciertos aspectos de su desenvolvimiento laboral como ser su eficiencia, productividad, ausentismo, intenciones de renunciar, y el bienestar general del mismo (Gangai y Agrawal, 2015). Es por esto que dicha satisfacción se vuelve una variable clave de análisis tanto a nivel de empresa, como de industria.

Algunos de los aspectos determinantes en la satisfacción laboral de un colaborador pueden ser: Los beneficios ofrecidos, el ambiente laboral, el pago, la supervisión, los compañeros de trabajo, y las posibilidades de promoción, entre otros (Gangai y Agrawal, 2015). Naveed et al. (2011), así como Garba y Abdullahi (2019), comprobaron que este último aspecto tiene una relación positiva significativa con el grado de satisfacción laboral de los colaboradores. Es decir, a mayor probabilidad de promoción o ascenso para un colaborador, mayor será su satisfacción laboral. Por tanto, este aspecto debe ser considerado por las organizaciones si desean altos índices de satisfacción, y, por tanto, alta productividad.

El tema de paridad de género en los diferentes sectores ha tomado suma importancia en los últimos años. Sin embargo, en la región latinoamericana, pocos estudios se han presentado al respecto. Esta limitación en información se agudiza para el sector agrícola, puesto que, los estudios existentes se enfocan al trabajo de la mujer en el ámbito rural, pero muy pocos se centran en las profesionales que ejercen en este sector.

Es claro que la mujer está cualificada para ascender en los puestos de gestión, tanto en la industria agrícola, como en cualquier otra. Sin embargo, es necesario conocer la percepción de las mujeres acerca de las barreras existentes que impiden su ascenso profesional, para ser capaces de generar estrategias que impulsen ese ascenso. Asimismo, aspectos como la satisfacción laboral, y su relación con las creencias de las mujeres sobre estas barreras, son puntos importantes por tratar para comprender donde están los problemas, y hacer frente a la desigualdad o brecha de género existente en el sector agrícola, y así actuar en pro del desarrollo de este.

Por tanto, los objetivos establecidos para esta investigación consisten en determinar la satisfacción laboral de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana, categorizar sus creencias acerca del “glass ceiling”, perfilar demográficamente a estas mujeres con base a criterios de satisfacción laboral y creencias sobre el “glass ceiling”, y por último, determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y las creencias sobre el glass ceiling de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana.

Con ello, se espera una mayor comprensión de los problemas enfrentados por las mujeres en el sector agrícola, así como de la brecha existente en Latinoamérica, en pro de sugerir alternativas viables para su reducción. Es importante resaltar que, este estudio se limita a la región latinoamericana, específicamente al sector agrícola, por lo que, para tener resultados más generales, se debe extender la muestra a otras regiones e industrias.

Metodología

El estudio busca evaluar la satisfacción laboral y medir las creencias sobre el “glass ceiling” de mujeres en la industria agrícola latinoamericana. Debido a que el estudio perseguía un alcance regional, se utilizó una metodología descriptiva-exploratoria mediante la recolección de una encuesta en línea. La investigación se realizó con la participación de mujeres graduadas de la Escuela Agrícola Panamericana “Zamorano”, que, por la naturaleza de la universidad, pertenecen a diferentes regiones de Latinoamérica, poseen una base agrícola y trabajan en el sector, pudiendo con ello cumplir los objetivos establecidos.

Muestra

Debido a que en la Escuela Agrícola Panamericana existe una marcada diversidad de nacionalidades, en su mayoría latinoamericanas, se tomó la base de datos de graduados para crear una muestra que represente dicha región. Luego de filtrar la base de datos para los aspectos de interés, se obtuvo un total de 1,452 mujeres graduadas, de las cuales, 251 respondieron completamente el instrumento, convirtiéndose en la muestra para este estudio (n=251).

Instrumento

El estudio fue de origen cuantitativo de carácter exploratorio. Con el fin de cumplir los objetivos del estudio, se hizo uso de dos instrumentos previamente desarrollados y validados: La encuesta de satisfacción laboral (Job Satisfaction Survey) de Spector (1985), y el cuestionario “CPS” (Career Pathways Survey) de Smith et al (2012).

La encuesta de satisfacción laboral (JSS), es un instrumento de 36 ítems y cuenta con nueve facetas que evalúan las actitudes de los colaboradores sobre diferentes aspectos de su trabajo. Cada ítem usa una escala de Likert de seis puntos, que va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”. Las nueve facetas evaluadas son: pago, promoción, supervisión, beneficios adicionales, recompensas contingentes (desempeño basado en recompensas), procedimientos

operativos (reglas y procedimientos requeridos), compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación (Cuadro 1).

Cuadro 1

Descripción de facetas del Job Satisfaction Survey

Faceta	Descripción
Pago	Satisfacción con la remuneración y aumentos salariales
Promoción	Satisfacción con las oportunidades de promoción
Supervisión	Satisfacción con el supervisor inmediato
Beneficios complementarios	Satisfacción con los beneficios adicionales
Recompensa contingente	Satisfacción con las recompensas (no necesariamente monetarias)
Condiciones de operación	Satisfacción con las reglas y procedimientos
Compañeros de trabajo	Satisfacción con los compañeros de trabajo
Naturaleza del trabajo	Satisfacción con el tipo de trabajo realizado
Comunicación	Satisfacción con la comunicación dentro de la organización

Recuperado de P. Spector (1985)

El segundo cuestionario; el “Career Pathways Survey” (CPS), tiene por objetivo la evaluación cuantitativa o medición de las actitudes de las personas acerca del “glass ceiling”. El CPS permite obtener una retroalimentación en relación a estas actitudes, proporcionando las puntuaciones de cuatro factores separados: resignación, aceptación, resiliencia, y negación. El factor de resignación indica porque las mujeres se dan por vencidas o no persiguen su ascenso profesional debido a obstáculos organizacionales y sociales. Por otro lado, la aceptación muestra el por qué las mujeres están satisfechas y felices al no perseguir un ascenso. La resiliencia se basa en declaraciones que muestran cómo las mujeres sienten que pueden vencer las barreras existentes. Por último, el factor de negación muestra la incredulidad de las mujeres hacia la existencia del “glass ceiling” (Smith, Crittenden y Caputi, 2012).

El CPS permite la comparación de las actitudes negativas hacia la búsqueda de promociones, mediante los puntajes de las variables “resignación” y “aceptación”. Al mismo tiempo, provee información sobre las actitudes positivas hacia dicha búsqueda, a través de los puntajes de las variables “resiliencia” y “negación” (Smith et al., 2012).

El cuestionario CPS, está formado por 38 ítems del tipo de escala de Likert con siete puntos. Once de estos ítems, se asignaron a la evaluación de la variable resiliencia. A la variable negación, como a la de resignación, se le asignaron diez ítems, por lo que, los restantes siete, corresponden a la variable aceptación (Smith et al., 2012).

Adicionalmente, se añadió al instrumento una sección de información demográfica. Se solicitaron datos como el año de nacimiento, grado universitario, estado civil, actividad principal, existencia de hijos en el hogar y cargo desempeñado en su trabajo. Estas variables fueron seleccionadas puesto que han sido encontradas como determinantes en el análisis de liderazgo femenino y el crecimiento profesional de las mujeres.

Análisis De Datos

Los análisis estadísticos fueron realizados en el programa JASP 0.12.2, y en Microsoft Excel.

Lanzamiento del instrumento a la muestra en estudio. El diseño y distribución del instrumento, así como el seguimiento y recolección de respuestas, se realizó por medio del software QualtricsXM®. Por medio de correo electrónico se hizo llegar a las participantes un mensaje informativo, y el enlace de acceso al cuestionario.

Seguimiento Y Recolección De Respuestas

Se enviaron cinco recordatorios a las participantes para motivar la respuesta de las mismas siguiendo los lineamientos recomendados por Dillman et al. (2014). Dichos recordatorios se realizaron de manera semanal, y dos en la última semana. El tiempo asignado para recolección de respuestas fue de cuatro semanas.

Tasa De Respuesta

La encuesta se envió a 1,452 mujeres distribuidas a lo largo de Latinoamérica. Después de cuatro semanas y cinco recordatorios, se obtuvieron 251 respuestas válidas. Por tanto, la tasa de respuesta para este estudio es de **17.29%**.

Al interpretar esta tasa de respuesta, se podría asumir que el error por no respuesta para este estudio es alto, según Miller y Smith (1983), el error por no respuesta representa una amenaza incluso para estudios con tasas de hasta 90%, por lo que, bajo cualquier circunstancia es necesaria la aplicación de protocolos estadísticos que permitan su control.

Comparativo De Respuestas Tempranas Y Tardías

Existen cuatro posibles fuentes de error en el muestreo de investigaciones por encuesta. Estos son: error de muestreo, error de cobertura, error de medición y error por no respuesta. El error por no respuesta es una amenaza a la validez externa de un estudio, por lo que, se necesitan procedimientos y protocolos estadísticos sólidos y aceptables que permitan manejar dicho error e informar sobre su incidencia. Una forma de lidiar con el error por no respuesta generado en estudios conducidos por encuestas, es comparar las respuestas tempranas y tardías del mismo (Lindner et al., 2001).

Siguiendo las sugerencias dadas por Lindner et al. (2001), en las cuales recomienda que el número mínimo de respuestas tardías debe ser igual a 30 para asegurar que la muestra sea significativa estadísticamente, se separó a la población en dos muestras diferentes; las que respondieron antes de los últimos dos recordatorios, y las que respondieron después. De esta forma, se obtuvo una muestra de 196 mujeres en el grupo de respuestas tempranas ($n=196$), y 55 en el grupo de respuestas tardías ($n=55$).

El cuadro 3 muestra los resultados de la prueba t para las nueve diferentes facetas del instrumento de satisfacción laboral (JSS). Con un nivel de significancia de .05 ($p \leq .05$) no se rechaza la hipótesis nula para ninguna de las facetas, es decir, no existe diferencia significativa entre las respuestas de las mujeres que respondieron tempranamente y las que respondieron tarde.

Cuadro 2*Comparativo de respuestas tempranas y tardías por faceta del JSS*

Faceta del JSS	p-value
Pago	.819
Promoción	.376
Supervisión	.466
Beneficios complementarios	.219
Recompensa contingente	.539
Condiciones de operación	.065
Compañeros de trabajo	.924
Naturaleza del trabajo	.596
Comunicación	.935

Nota. Nivel de significancia $\alpha = .05$

En el cuadro 4 se pueden observar los valores p para cada uno de los factores del Career Pathways Survey (CPS). Para un nivel de significancia del .05 ($p \leq .05$), no se encontraron diferencias significativas entre las respuestas tempranas y tardías de las mujeres en estudio.

Cuadro 3*Comparativo de respuestas tempranas y tardías por factor del CPS*

Factor del CPS	p-value
Negación	.673
Resignación	.400
Resiliencia	.843
Aceptación	.123

Nota. Nivel de significancia $\alpha = .05$

Según Lindner et al. (2001), al no encontrar diferencias significativas entre las medias de las respuestas de ninguno de los grupos evaluados, se comprueba la validez externa del estudio, y se pueden generalizar los resultados a la población objetivo, en este caso, a las mujeres del sector agrícola latinoamericano.

Análisis De Confiabilidad

Para verificar la consistencia interna del instrumento, se realizó una prueba de confiabilidad haciendo uso del coeficiente alfa de Cronbach para ambos cuestionarios; CPS y JSS.

El análisis de confiabilidad indica si un cuestionario refleja consistentemente el constructo que se está midiendo (Field, 2009). Se realizaron dos validaciones; una antes de lanzar el cuestionario por medio de un pilotaje, y otra luego de lanzar el cuestionario, con las respuestas de la muestra en estudio

Según Gonzales y Pazmiño (2015), la fórmula comúnmente usada para calcular el alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K= Número de ítems

Vi= Varianza de cada ítem

Vt= Varianza del total

El cuadro 2 muestra los resultados obtenidos en el análisis de confiabilidad. Para la validación inicial se obtuvo participación de 14 mujeres (n=14) pertenecientes a la Escuela Agrícola Panamericana cuyas características concordaban con las buscadas para este estudio. Los resultados indican un alfa de Cronbach de 0.78 para el CPS, y 0.698 para el JSS. Sin embargo, tomando en consideración lo mencionado por García et al. (2013) sobre el tamaño mínimo de una muestra para pilotajes, el cual debe ser igual o mayor a 30, se realizó una prueba final con las participantes del estudio (n=251). El análisis de fiabilidad final indicó coeficientes de 0.743 y 0.914 para el CPS y JSS, respectivamente.

Según Nunnally y Bernstein (1994), el alfa mínimo aceptable para sustentar la consistencia interna de un instrumento es de 0.70. Por tanto, en ambas validaciones se comprueba la consistencia interna de los instrumentos, y con ello su confiabilidad. De igual forma, los resultados obtenidos concuerdan con los encontrados en la validación realizada por Smith, Crittenden y Caputi (2012) y P. Spector (1985), durante la creación de los cuestionarios utilizados en este estudio.

Cuadro 4

Consistencia interna de instrumentos medida con el alfa de Cronbach

Instrumento	Consistencia interna	
	Inicial	Final
Career Pathways Survey (CPS)	0.780	0.743
Job Satisfaction Survey (JSS)	0.698	0.914

Evaluación De La Satisfacción Laboral

Siguiendo las instrucciones de Paul Spector (2019), se numeraron las respuestas de cada ítem, de acuerdo a la escala Likert de seis puntos, siendo 1 el nivel mayor de desacuerdo, y 6 el de mayor acuerdo. Se tomó en cuenta que ciertos ítems están redactados negativamente, por lo que se codificaron de forma contraria de acuerdo con las recomendaciones del autor. Se sumaron cuatro diferentes ítems pertenecientes a cada faceta para obtener el promedio de satisfacción individual con las mismas, y a partir de estas, se calculó el promedio de satisfacción general. En el caso de la interpretación y categorización de los resultados, se siguieron las sugerencias dadas por Paul Spector (1994), y Bateh y Heyliger (2014). Paul Spector (1994), sugiere que puntajes medios superiores a 4 entran en la categoría de “satisfechos” con el ítem o faceta, puntajes entre 3 y 4 en la de “ambivalentes”, y puntajes por debajo de 3 deben categorizarse como “insatisfechos”. Sin embargo, siguiendo la recomendación de Bateh y Heyliger (2014), se estableció un punto medio en la categoría de “ambivalente”, por lo que, mujeres con valores promedio por debajo de 3.5 se categorizaron como “insatisfechas”, y por encima del mismo como “satisfechas”.

Medición De Creencias Sobre El “Glass Ceiling”

Para este análisis se hizo uso de las estadísticas descriptivas de los resultados del CPS. Siguiendo el procedimiento dado por Smith, Crittenden y Caputi (2012), se calculó la puntuación media de los diferentes ítems del CPS para posteriormente, calcular una puntuación compuesta para cada factor, agrupando los ítems que pertenecen a cada uno. Según los mismos autores, los factores con el valor promedio más alto son las creencias predominantes sobre el “glass ceiling”.

Clasificación Según Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”

La agrupación de datos en grupos es una técnica que permite una mejor exploración de estos, agrupándolos según características comunes. Se hizo uso del algoritmo de K-medias, el cual, es el método de agrupamiento particional más conocido. El objetivo de este algoritmo es dividir el conjunto de datos en k grupos, donde cada observación pertenece a un solo grupo. De este modo, el grado de similitud entre dos observaciones en el mismo grupo es máximo, y mínimo, si pertenecen a diferente grupo (Inza et al., 2010). Para aplicar el algoritmo de agrupamiento se fijó el número de grupos (k), el cual, para una mejor comprensión de los datos se definió en 3 (k=3). Por tanto, para este estudio, se dividió a las mujeres de la industria agrícola latinoamericana según su satisfacción laboral en tres diferentes grupos, y en otros tres según sus creencias sobre el glass ceiling.

Caracterización De Grupos

Para identificar las características demográficas predominantes en cada grupo agrupado según satisfacción laboral o creencias sobre el “glass ceiling” de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana, se hizo uso de estadísticas descriptivas, específicamente frecuencias, de las variables demográficas evaluadas en el estudio (grado académico, estado civil, tenencia de hijos, actividad principal, y cargo), divididas para los diferentes grupos.

Se realizó una prueba de Chi cuadrado para evaluar la independencia entre las variables demográficas evaluadas, y los grupos de mujeres agrupadas según su satisfacción laboral o creencias sobre el “glass ceiling”.

Correlación Entre Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”

Se realizó una prueba de correlación haciendo uso del coeficiente de Pearson para determinar en qué medida las creencias sobre el “glass ceiling” pueden influir en la satisfacción laboral de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana.

Resultados y Discusión

La investigación se enfocó en mujeres del sector agrícola latinoamericano, formándose una muestra con 1,452 graduadas de la Escuela Agrícola Panamericana, que, por su distribución geográfica, y formación académica, responden a las características buscadas para el estudio. Después de cuatro semanas destinadas para la recolección de respuestas, y cinco recordatorios para incentivar las mismas, se obtuvieron 251 respuestas completas y válidas que fueron la base de los diferentes análisis realizados.

Satisfacción Laboral

En el cuadro 5 se muestran los niveles de satisfacción laboral general y por faceta del JSS, presentados por las mujeres en la industria agrícola latinoamericana. Siguiendo las sugerencias de Paul Spector (1994) y Bateh y Heyliger (2014) para la categorización de los resultados, se tomaron los valores iguales o menores a 3.5 como indicadores de insatisfacción, y, por tanto, valores por encima de este indican satisfacción.

Tomando en cuenta la categorización mencionada, las mujeres en el sector agrícola muestran insatisfacción en solamente dos facetas del JSS; pago, y condiciones de operación, para las cuales se obtuvieron valores promedio de satisfacción de 3.5 y 3.29, respectivamente. Por otro lado, también se puede observar que el mayor nivel de satisfacción se presenta en la faceta de naturaleza del trabajo con un valor de 4.46. Asimismo, los resultados generales indican un nivel de satisfacción laboral global de 3.81, por lo que las mujeres en el sector pueden categorizarse como “satisfechas”.

Cuadro 5*Nivel de satisfacción laboral general y según faceta del JSS*

Faceta del JSS	μ	SD
Pago	3.50*	1.45
Promoción	3.64	1.24
Supervisión	4.24	1.39
Beneficios complementarios	3.61	1.39
Recompensa contingente	3.88	1.36
Condiciones de operación	3.29*	1.32
Compañeros de trabajo	3.92	1.24
Naturaleza del trabajo	4.46	1.28
Comunicación	3.79	1.4
Satisfacción general	3.81	1.34

Nota. valores ≤ 3.5 = insatisfacción, valores > 3.5 = satisfacción. μ = media, SD =Desviación estándar

La faceta de pago hace referencia a la satisfacción con la remuneración recibida a cambio del trabajo, así como con los aumentos de la misma (Paul Spector, 1997). La insatisfacción con el pago por parte de las mujeres en el sector agrícola puede estar directamente relacionada al hecho que la mujer en dicho sector, comúnmente, recibe menor pago por el mismo trabajo, en comparación a su contraparte masculina (SOFA Team y Doss, 2011). Las investigaciones realizadas por Behera y Behera (2013), y Thilmann (2000), son un ejemplo de que esta desigualdad en la remuneración puede estar afectando la satisfacción con esta faceta en el sector, tanto a nivel informal como es el caso de las mujeres que trabajan como jornaleras en el área rural, así como en el sector formal, es decir, mujeres profesionales que ejercen en el mismo.

En cuanto a la faceta de condiciones de operación, esta se refiere a la satisfacción con las diferentes reglas y procedimientos existentes en el lugar de trabajo (Paul Spector, 1997). Las mujeres en la industria agrícola latinoamericana indicaron insatisfacción con esta faceta, presentando el promedio más bajo (3.29). Según Blanding (2018), existe evidencia que muestra que las mujeres son sancionadas con mayor dureza en el trabajo cuando cometen errores, en comparación a sus compañeros hombres, e incluso, tienen un 20% más de probabilidad de ser despedidas por la ofensa. De igual forma, Elmuti et al. (2009) mencionan que existe una desigualdad entre hombres y mujeres

en los criterios de selección empleados para las promociones o ascensos en los lugares de trabajo, y en la mayoría de los casos estos son ventajosos para los hombres.

Esta desigualdad en las sanciones y procesos de selección, que están relacionados con las reglas y procedimientos en los lugares de trabajo, puede verse generalizada en la industria agrícola, y por tanto podría representar un motivo de insatisfacción con esta faceta, por lo que, otros estudios son necesarios para identificar claramente los motivos que llevan a esta insatisfacción.

A pesar de que las mujeres en estudio indicaron insatisfacción con las dos facetas mencionadas, el resultado global del JSS indica que, de manera general, las mujeres en el sector agrícola latinoamericano presentan satisfacción laboral. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que, en este estudio, el mayor nivel de satisfacción se representa con una calificación de 6, por tanto, considerando que el promedio obtenido fue de 3.81, es claro que existen muchos puntos de mejora para aumentar el nivel de satisfacción de las mujeres que ejercen en el sector agrícola latinoamericano.

Creencias Sobre El Glass Ceiling

En el cuadro 6 se presentan los resultados generales para los distintos factores del “Career Pathways Survey” (CPS). Siguiendo las indicaciones de Smith, Crittenden y Caputi (2012), se agruparon los diferentes ítems del CPS según factor, y posteriormente se calculó el valor promedio para cada uno. Los mayores promedios indican las creencias predominantes sobre el “glass ceiling” en la población estudio.

Según los resultados, las creencias de aceptación y resignación sobre el “glass ceiling” son las predominantes en las mujeres de la industria agrícola latinoamericana con un valor promedio de 3.87 y 3.57, respectivamente (Cuadro 6). Por otro lado, el factor de resiliencia obtuvo el menor valor con un 2.18.

Cuadro 6

Creencias predominantes sobre el "glass ceiling"

Factor del CPS	μ	SD
Negación	2.98	1.60
Resignación	3.57*	1.60
Resiliencia	2.18	1.28
Aceptación	3.87*	1.66

Nota. * Los factores con valor promedio mayor, se consideran los predominantes. μ = media, SD =Desviación estándar

Estos resultados obtenidos sobre las creencias de las mujeres en la industria agrícola son bastante pesimistas. Según Smith, Crittenden y Caputi (2012), el factor de aceptación hace referencia a todos aquellos ítems que explican por qué las mujeres están satisfechas y felices al no buscar puestos de liderazgo o de alto nivel. Es decir, en el contexto de este estudio, las mujeres son conscientes de que existen barreras que impiden su ascenso profesional, pero están satisfechas al no perseguir dicho ascenso. El acuerdo con este factor por parte de las mujeres en la industria, puede interpretarse también como una justificación a la falta de compromiso con su desarrollo profesional. Smith, Caputi y Crittenden (2012), en otro estudio, concluyen que la aceptación es como un conjunto de creencias a favor de la familia y otras metas, y en contra del avance profesional.

Asimismo, estos autores explican que el factor de resignación indica que las mujeres se dieron por vencidas o fallaron en la búsqueda de su ascenso profesional, debido a los diferentes obstáculos sociales y organizacionales. Bajo este estudio, esto se traduce como el hecho que las mujeres en la industria agrícola latinoamericana persiguen en algún momento ascender a puestos de liderazgo, pero al no lograrlo deciden aceptar y no seguir enfrentándose a las barreras existentes.

Los factores de aceptación y resignación están relacionados con actitudes negativas hacia la búsqueda del ascenso profesional, mientras que los factores de negación y resiliencia, son indicadores de actitudes positivas hacia dicho ascenso (Smith, Crittenden y Caputi, 2012). El hecho que las mujeres en esta industria presentarán los dos factores indicadores de actitudes negativas hacia el ascenso

profesional, puede ser un indicador de las grandes barreras existentes en el sector, lo que ha impedido lograr la paridad de género en puestos de liderazgo.

Estos resultados, son un panorama pesimista para el sector agrícola, pues además de lo mencionado, estas dos creencias también afectan el bienestar personal y desenvolvimiento de las mujeres en el trabajo. La creencia de resignación esta negativamente relacionada con la felicidad, y el bienestar emocional y físico, asimismo, la creencia de aceptación se relaciona negativamente con el involucramiento o compromiso en el trabajo (Smith, Caputi y Crittenden, 2012). En otras palabras, las creencias sobre el “glass ceiling” predominantes en las mujeres del sector agrícola, afectan negativamente su bienestar general, al mismo tiempo que pueden interferir con la mejora de la productividad del sector, al no existir mayor compromiso de su parte.

Relación Entre Satisfacción Laboral Y Creencias Sobre El “Glass Ceiling”

El cuadro 7 indica los resultados de la prueba de correlación realizada para verificar el grado de relación entre las creencias sobre el “glass ceiling” y la satisfacción laboral de las mujeres en la industria agrícola. Haciendo uso de la escala sugerida por Martínez et al. (2009), se encontró que la satisfacción laboral esta escasa o nulamente relacionada con las variables de Negación, Resiliencia y Aceptación, y débilmente relacionada con la variable de Resignación. Por lo que, se puede decir que no se encontraron relaciones significativas entre las variables mencionadas.

Cuadro 7

Coefficientes de correlación entre la satisfacción laboral y creencias sobre el “glass ceiling”

Variable	Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación
Negación	.016
Resignación	.331
Resiliencia	-.123
Aceptación	-.001

Nota. .00 – .25= Correlación escasa o nula, .26 – .50=Débil, .51 – .75= Entre moderada y fuerte, .76 – 1.00= Entre fuerte y perfecta

Los resultados encontrados coinciden, aunque no a cabalidad, con los encontrados por Smith, Caputi y Crittenden (2012), quienes no encontraron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y las variables de Resiliencia y Aceptación, pero sí con las variables de Negación y Resignación. Sin embargo, esta relación ha sido pobremente explorada, por lo que existen pocos o nulos estudios, además del mencionado, con los que se puedan comparar estos resultados.

Clasificación Según Satisfacción Laboral

En el cuadro 8 se muestran los valores de satisfacción promedio para cada faceta, así como el valor general de los tres grupos resultantes luego de aplicar el método de agrupamiento de K-medias a los resultados del JSS.

Los resultados denotan las facetas de mayor satisfacción e insatisfacción para cada grupo. Las mujeres en el Grupo 1 presentan mayor satisfacción con la faceta de naturaleza del trabajo, y, por el contrario, se encuentran insatisfechas, en mayor medida, con el pago. Para el Grupo 2 y 3, se puede notar que la faceta de mayor satisfacción es la de supervisión, mientras que las de mayor insatisfacción son las de condiciones de operación y comunicación, respectivamente.

De igual forma, según los resultados generales, se indica que las mujeres en el Grupo 1 se encuentran insatisfechas laboralmente, mientras que las del Grupo 2 y 3 se encuentran satisfechas, presentando este último el mayor nivel de satisfacción laboral.

Cuadro 8

Agrupación de mujeres según resultados de satisfacción laboral

Faceta	Satisfacción laboral		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Pago	2.269	3.568	4.449
Promoción	2.826	3.484	4.529
Supervisión	3.239	4.147	5.208
Beneficios complementarios	2.583	3.551	4.545
Recompensa contingente	2.758	3.759	4.987
Condiciones de operación	2.64	3.404	3.679

Agrupación de mujeres según resultados de satisfacción laboral

Faceta	Satisfacción laboral		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Compañeros de trabajo	3.189	3.778	4.724
Naturaleza del trabajo	4.598	4.133	4.792
Comunicación	3.288	3.664	4.385
Satisfacción general	3.043	3.721	4.589
Categorización	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho
Tamaño del grupo (N)	66	107	78

Nota. valores ≤ 3.5 = insatisfacción, valores > 3.5 = satisfacción.

En la figura 1 se muestran los niveles de satisfacción laboral de los diferentes grupos por facetas del JSS. Se puede notar claramente el nivel de satisfacción general de cada grupo, siendo el número 3 el que presenta mayor nivel de satisfacción en todas las facetas, seguido por el 2 que presenta un nivel de satisfacción menor que el grupo 1 solamente en la faceta de naturaleza del trabajo.

Figura 1

Satisfacción laboral por grupo



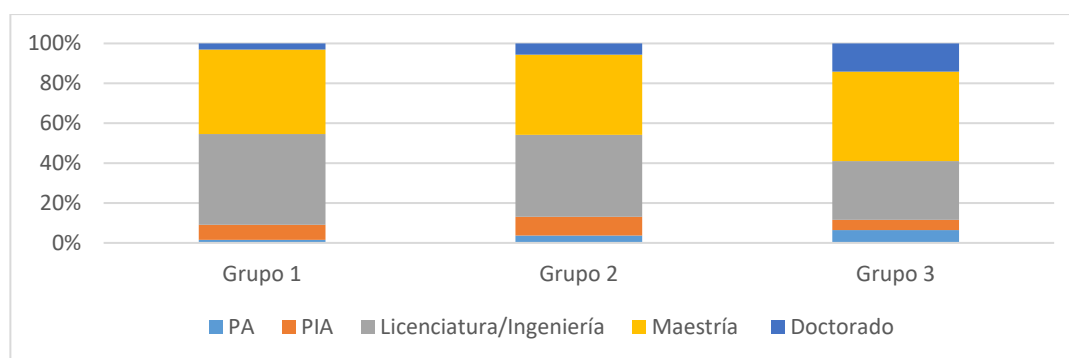
Características Demográficas De Cada Grupo Según Satisfacción Laboral

Se analizaron los diferentes factores demográficos para poder identificar las características de cada grupo, es decir para poder resaltar atributos comunes entre las mujeres con alto nivel de satisfacción laboral, así como el de las que presentaron insatisfacción.

En la figura 2 se muestra el grado académico alcanzado por las mujeres en los diferentes grupos. El grado académico predominante en el Grupo 1, el cual representa a mujeres con nivel de insatisfacción laboral (Figura 1), es el de pregrado (45.5%), seguido por el nivel de maestría (42.4%). Para el Grupo 2, en el cual se encuentran mujeres con un nivel de satisfacción laboral considerable (Figura 1), se repite el mismo patrón, siendo el nivel de Licenciatura el predominante (41.1%), seguido por el nivel de maestría (40.2%), sin embargo, es importante resaltar que en este grupo se presenta un porcentaje mayor al del Grupo 1 de mujeres que alcanzaron un doctorado con un 5.6% versus un 3%. Contrario a lo presentado por estos dos grupos, el nivel académico predominante en el Grupo 3 donde se agruparon las mujeres con mayor nivel de satisfacción (Figura 1), es el de Maestría (44.87%), seguido por la Licenciatura (29.5%), y Doctorado (14.1%). Este resultado es apoyado por Fabra y Camisón (2009), quienes afirman que las personas con niveles más altos de educación formal están más satisfechas con sus trabajos dada la posibilidad de acceso a trabajos con características deseables para ellas.

Figura 2

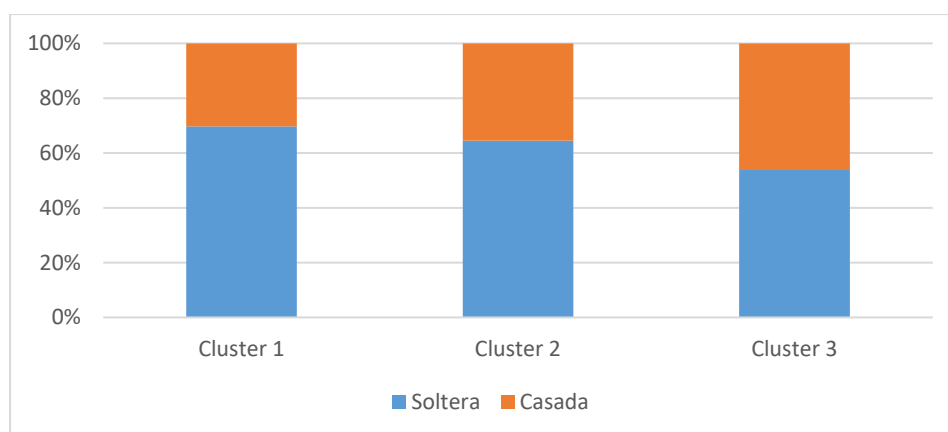
Grado universitario por grupo según satisfacción laboral



En la figura 3 se presenta el estado civil de las mujeres en los tres grupos. En los tres grupos el estado civil predominante es el de “soltera”, sin embargo, es importante mencionar que a medida se avanza del grupo menos satisfecho (Grupo 1), al más satisfecho (Grupo 3), el porcentaje de mujeres en un matrimonio aumenta desde un 30.3% a un 46.2%. Azim et al. (2013), indicaron que el estado civil no afecta la satisfacción laboral, lo que podría explicar que a pesar de la diferencia en satisfacción entre las mujeres del Grupo 1 y 3, el estado civil predominante es el mismo.

Figura 3

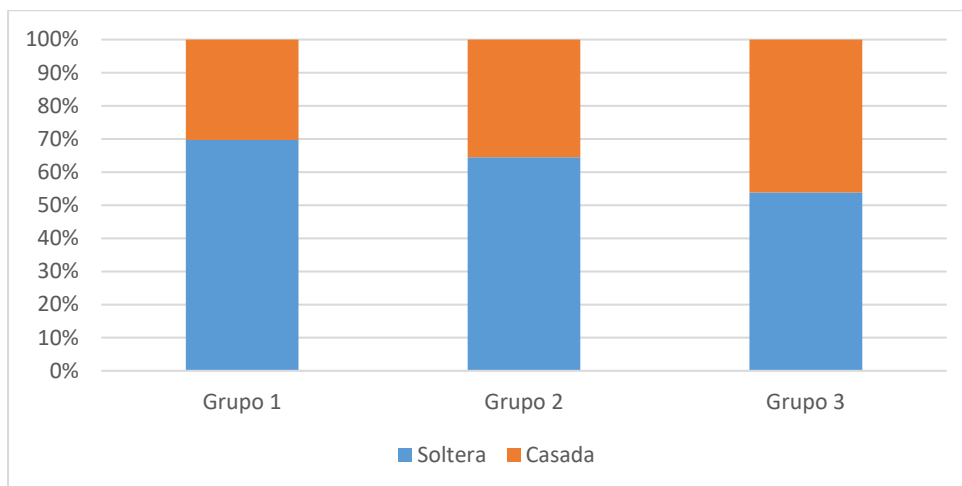
Estado civil por grupo según satisfacción laboral



En el caso de la tenencia de hijos por parte de las mujeres en los diferentes grupos, se encontró que tanto las mujeres con menor satisfacción laboral (Grupo 1), como las más satisfechas (Grupo 3), indicaron, en su mayoría, la ausencia de hijos (Figura 4). Las mujeres en el Grupo 2 representan la mayor proporción con ausencia de hijos en sus hogares con un 69.2%, mientras que en el Grupo 1 se presenta el mayor número de mujeres en tenencia de hijos con un 48.7% del total.

Figura 4

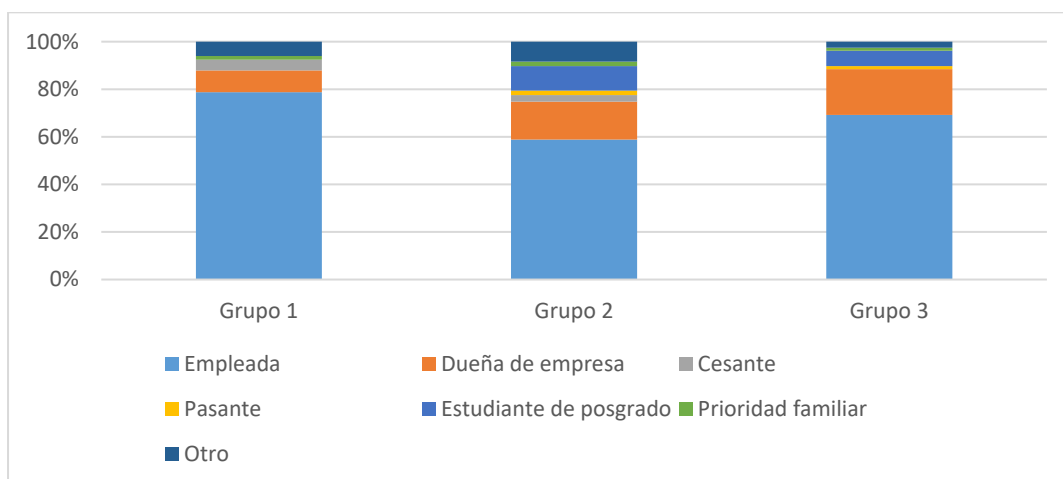
Tenencia de hijos por grupo según satisfacción laboral



En la figura 5 se presenta la actividad principal realizada por las mujeres del sector agrícola en cada grupo. El resultado nos indica que la actividad principal predominante en todos los grupos, tanto en el insatisfecho como en los satisfechos, es el de “empleada” con un 78.8% de las mujeres en el Grupo 1 ejerciendo dicha actividad, un 58.9% en el Grupo 2, y un 69.2% en el 3. Es importante resaltar el hecho que las mujeres en el Grupo 3 que es el de mayor satisfacción, presenta la mayor proporción de mujeres dueñas de sus empresas con un 19.2%.

Figura 5

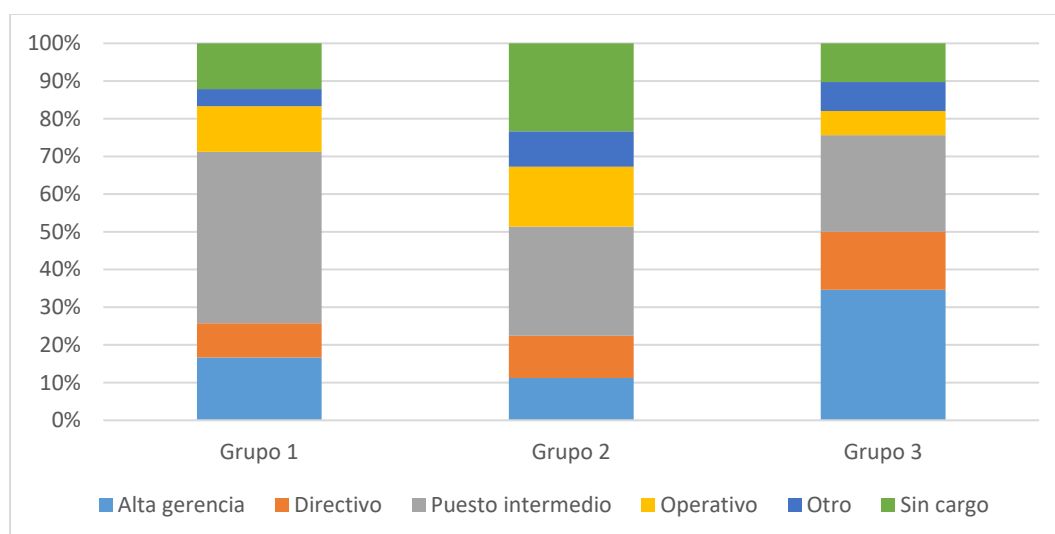
Actividad principal por grupo según satisfacción laboral



La figura 6 muestra los cargos predominantes en las mujeres del sector agrícola latinoamericano en cada grupo. En su mayoría, las mujeres del Grupo 1 poseen principalmente cargos intermedios (45.5%), al igual que las mujeres en el Grupo 2 (29%). Por el contrario, las mujeres en el Grupo 3, el cual presenta el mayor nivel de satisfacción, se desempeñan en cargos de alta gerencia con un 34.6% de las mismas en estos puestos. De igual forma, es importante mencionar que 15.4% de las mujeres en este grupo se encuentran en puestos directivos, siendo el mayor porcentaje en dichos puestos entre los tres grupos. Fallahi et al. (2015) confirman los resultados de este estudio, afirmando que las mujeres en puestos de alto nivel presentan mayor satisfacción que aquellas en puestos bajos o intermedios.

Figura 6

Cargo predominante por grupo según satisfacción laboral



Perfil de mujeres en grupo 1

Este grupo está representado por mujeres del sector agrícola latinoamericano con un nivel de insatisfacción laboral (Figura 1). En su mayoría, son mujeres con un grado académico de pregrado (Figura 2), solteras (Figura 3), sin presencia de hijos (Figura 4), empleadas en el sector agrícola (Figura 5), y posicionadas en cargos intermedios (Figura 6).

Perfil de mujeres en grupo 2

Las mujeres en este grupo presentan satisfacción laboral, pero en menor nivel que el Grupo 3 (Figura 1). Son mujeres que, mayoritariamente poseen grados académicos de Licenciatura y Maestría (Figura 2), son solteras (Figura 3), con ausencia de hijos (Figura 4), empleadas en organizaciones del sector (Figura 5), y que se desempeñan en cargos intermedios y operativos (Figura 6).

Perfil de mujeres en grupo 3

Este grupo representa a las mujeres con mayor satisfacción laboral en el sector agrícola latinoamericano (Figura 1). A diferencia de los otros dos grupos, son mujeres con un grado académico, en su mayoría, de posgrado (Figura 2), solteras, aunque gran porcentaje de ellas se encuentran casadas (Figura 3), con ausencia de hijos en el hogar (Figura 4), empleadas en el sector y gran porcentaje dueñas de empresas (Figura 5), y que fungen mayoritariamente en cargos de alta gerencia (Figura 6).

Las características mencionadas para cada grupo son los resultados de estadísticas descriptivas, sin embargo, se realizó una prueba de Chi cuadrado para verificar el grado de dependencia entre las diferentes características demográficas con los diferentes grupos. Haciendo uso de un nivel de significancia de .1 ($p \leq .1$), se encontró dependencia entre las variables de tenencia de hijos ($p = .035$), actividad principal ($p = .093$), y cargo ($p = .001$) con los grupos. Es decir, el grupo en que se agrupa a cada mujer según su satisfacción laboral depende de estas variables. Por otro lado, a pesar de que las variables de grado universitario y estado civil se discutieron como parte de las características, estas no presentaron dependencia con los grupos resultando en valores p de .117 y .127, respectivamente.

Clasificación Según Creencias Sobre El “Glass Ceiling”

En el cuadro 9 se presentan los valores promedios de los factores del CPS para cada grupo resultante luego de aplicar el método de agrupamiento de K-medias para los valores del CPS.

Los resultados indican que, tanto las mujeres agrupadas en el Grupo 1 como en el Grupo 3, tienen una creencia de aceptación hacia el “glass ceiling”, mientras que las mujeres en el Grupo 2 presentan una creencia de resignación.

Cuadro 9

Creencias sobre el "glass ceiling" por grupo

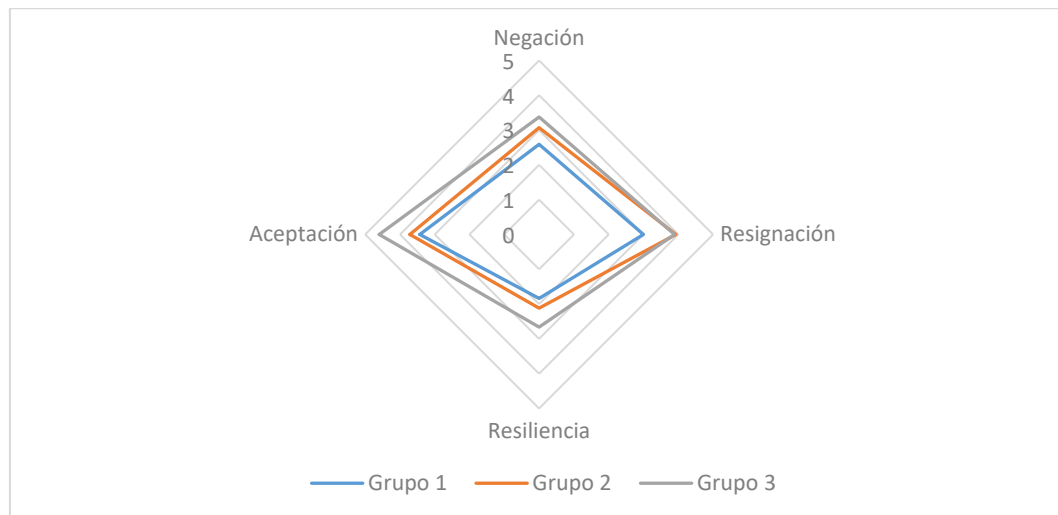
Factor del CPS	Valor promedio		
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Negación	2.591	3.069	3.376
Resignación	2.998	3.930*	3.893
Resiliencia	1.838	2.117	2.662
Aceptación	3.430*	3.715	4.596*
Tamaño del grupo (N)	94	81	76

Nota. * Los factores con valor promedio mayor, se consideran las creencias predominantes

Las mujeres agrupadas en el Grupo 3 tienen una creencia de aceptación hacia el “glass ceiling” con mayor fuerza que el Grupo 1 (Figura 7). De igual forma, en la figura 7 se puede notar que las dos creencias predominantes en las mujeres de la industria agrícola son las de Aceptación y Resignación, como se indicó en el Cuadro 6.

Figura 7

Creencias sobre el "glass ceiling" por grupo

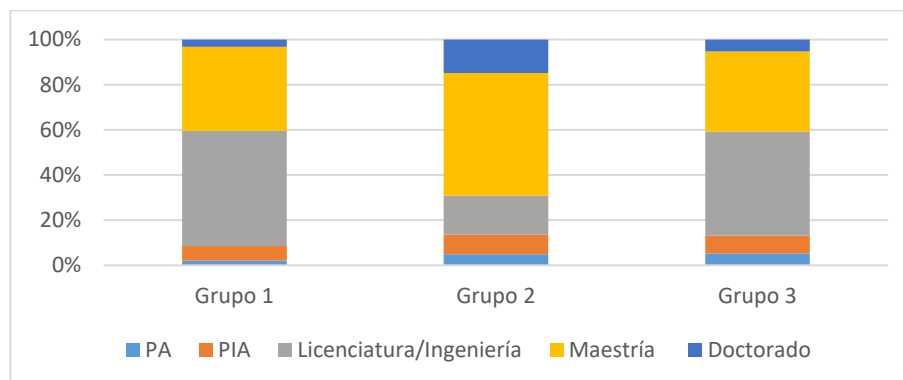


Características Demográficas De Cada Grupo Según Creencias Sobre El "Glass Ceiling"

La figura 8 muestra el nivel académico de las mujeres agrupadas según sus creencias sobre el "glass ceiling". Las mujeres en el Grupo 1 y 3 cuya principal creencia es de Aceptación, presentan mayormente un grado de Licenciatura, representando un 51.1 y 46.1% de cada grupo, respectivamente. Por el contrario, en el Grupo 2 que corresponde a las mujeres que poseen una creencia de Resignación, domina el grado académico de Maestría con un 54.32%. Esta diferencia en dicho nivel educativo puede ser explicada por el concepto de Resignación establecida por Smith, Crittenden y Caputi (2012), quienes mencionan claramente que las mujeres con esta creencia persiguen sin éxito, en algún momento, su ascenso profesional, lo que podría incluir mejorar sus cualificaciones profesionales mediante mayores niveles académicos para dicho fin.

Figura 8

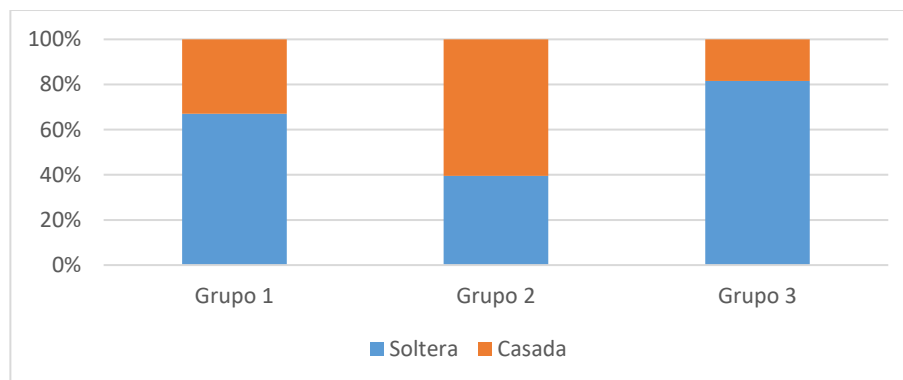
Grado académico por grupo según creencias sobre el “glass ceiling”



En la figura 9 se presenta el estado civil de las mujeres en los diferentes grupos. Se puede observar que tanto las mujeres en el Grupo 1 como en el 3, son mayormente solteras (67 y 81.6%, respectivamente), mientras que las mujeres en el Grupo 2 que poseen una creencia de resignación, en su mayoría, se encuentran casadas (60.5%).

Figura 9

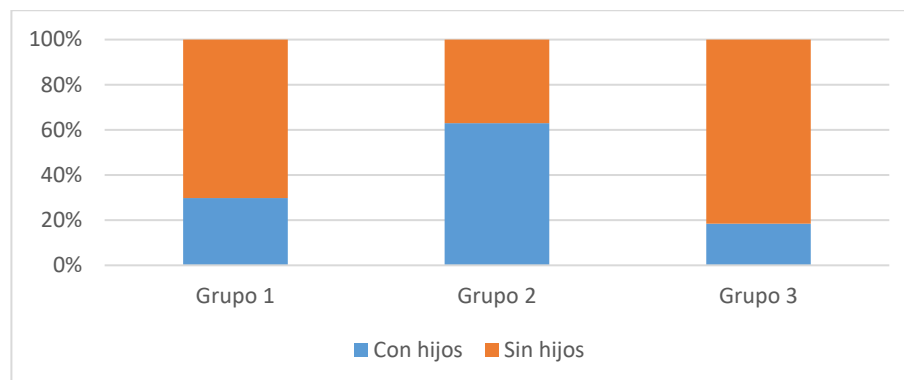
Estado civil por grupo según creencias sobre el “glass ceiling”



Las mujeres de la industria agrícola latinoamericana, cuya creencia sobre el “glass ceiling” se orienta a la aceptación (Grupo 1 y 3), presentan, en su mayoría, ausencia de hijos en el hogar representando el 70.2 y 81.6% de cada grupo, respectivamente (Figura 10). Por otro lado, la mayor parte de mujeres en el Grupo 2, con creencias de resignación (Figura 7), ejercen también un rol como madres en el hogar (62.9%), además de su rol como profesionales en la industria.

Figura 10

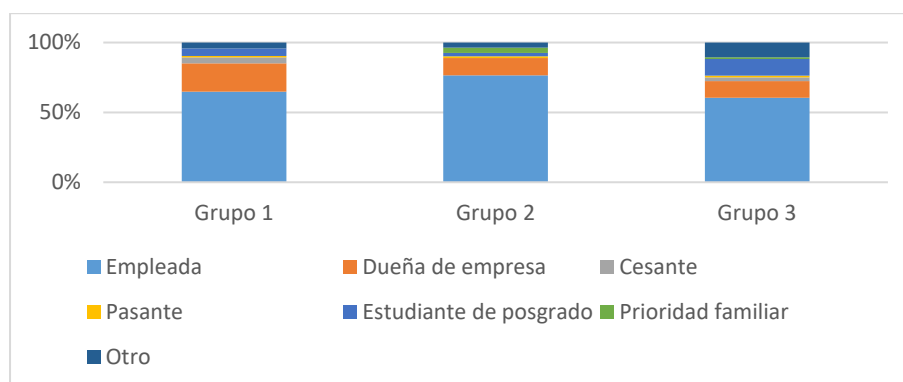
Tenencia de hijos por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"



La figura 11 muestra la actividad principal de las mujeres en los diferentes grupos. Se puede notar que en todos los grupos la actividad predominante es la de empleada con un 64.9, 76.5 y 60.5% para cada grupo respectivamente. Asimismo, gran parte de las mujeres en el Grupo 1 y 3 que poseen la creencia de aceptación, se dedican a otras actividades como ser el manejo de un negocio propio o estudiar un posgrado. Por tanto, se podría generar la hipótesis que las mujeres que tienen una creencia de resignación hacia el "glass ceiling" dado que en algún momento buscan su ascenso profesional, se encuentran mayormente involucradas como empleadas en la industria, mientras que las que presentan una creencia de aceptación al ser conscientes de las barreras existentes optan también por otras alternativas o actividades.

Figura 11

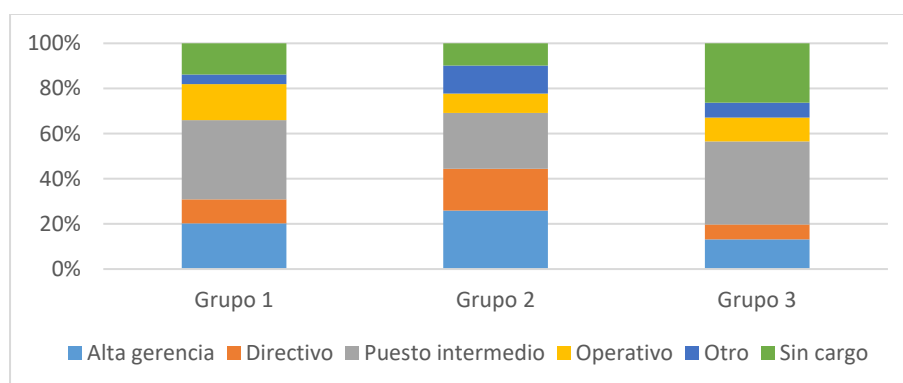
Actividad principal por grupo según creencias sobre el "glass ceiling"



En la figura 12 se puede observar la distribución de cargos de las mujeres en los diferentes grupos. Tanto en el grupo 1 como en el grupo 3, donde se presentó una creencia de aceptación, los cargos desempeñados predominantemente son de nivel intermedio. Mientras que en el grupo 2, dominado por mujeres con una creencia de resignación, los cargos predominantes pertenecen a la alta gerencia. Estos resultados pueden explicarse por los hallazgos encontrados por Smith, Crittenden y Caputi (2012), los cuales muestran que la creencia de aceptación, esta negativamente relacionada con el compromiso o involucramiento en el trabajo. Por tanto, al no existir dicho involucramiento ni deseos por perseguir el ascenso profesional, las mujeres con esta creencia ocupan mayormente cargos de medio a bajo nivel, como se mostró en los resultados de este estudio.

Figura 12

Cargo ocupado por grupo según creencias sobre el “glass ceiling”



Perfil de mujeres en grupo 1

Las mujeres agrupadas en el Grupo 1 presentan una creencia de aceptación hacia el “glass ceiling”, pero con menor fuerza que el Grupo 3 (Figura 7). Son mujeres que, en su mayoría, poseen un grado académico de licenciatura (Figura 8), se encuentran solteras (Figura 9), con ausencia de hijos en el hogar (Figura 10), empleadas en el sector, y gran parte dueñas de sus empresas (Figura 11), y por último, que ocupan mayormente puestos intermedios (Figura 12).

Perfil de mujeres en grupo 2

Este grupo se encuentra dominado por mujeres con una creencia de resignación hacia el glass ceiling (Figura 7). La mayor parte de estas mujeres poseen un grado académico de maestría (Figura 8), están casadas (Figura 9), ejercen el rol de madres en sus hogares (Figura 10), son empleadas en el sector (Figura 11), y se posición en puestos de alta gerencia, directivos e intermedios (Figura 12).

Perfil de mujeres en grupo 3

En este grupo se encuentran mujeres, en su mayoría, con una creencia de aceptación hacia el “glass ceiling” más fuerte que las del Grupo 1 (Figura 7). Al igual que en el Grupo 1, la mayor parte de estas mujeres poseen un grado académico de licenciatura (Figura 8), son solteras (Figura 9), con ausencia de hijos en el hogar (Figura 10), empleadas en organizaciones del sector (Figura 11), y que se desempeñan, en su mayoría, en puestos intermedios (Figura 12).

Se realizó una prueba de Chi cuadrado para determinar la independencia entre las variables demográficas expuestas y los grupos creados. Haciendo uso de un nivel de significancia de .1 ($p \leq .1$), se rechaza la hipótesis nula para todas las variables demográficas, es decir, existe dependencia entre las variables de grado universitario ($p < 0.001$), estado civil ($p < 0.001$), tenencia de hijos ($p < 0.001$), actividad principal ($p = 0.053$) y cargo ocupado ($p = 0.009$), con los grupos en los que se ubica a las mujeres del sector agrícola latinoamericano.

Conclusiones

El estudio se llevó a cabo con una muestra de 251 mujeres de la industria agrícola latinoamericana, las cuales como graduadas de la Escuela Agrícola Panamericana “Zamorano”, cumplían con las características buscadas para esta investigación. Este estudio se limita a la región latinoamericana, específicamente al sector agrícola, por lo que, para tener resultados más generales, se debe extender la muestra a otras regiones e industrias.

En primer lugar, se puede concluir que, las mujeres de la industria agrícola latinoamericana, de manera general, se encuentran satisfechas laboralmente, existiendo insatisfacción solamente en las facetas de pago y promoción. Sin embargo, debe considerarse que el valor promedio de satisfacción es bastante bajo tomando en cuenta el valor máximo posible, lo que indica que existen muchos puntos de mejora en la industria que permitan aumentar dicha satisfacción.

En segundo lugar, se concluye que las creencias predominantes sobre el “glass ceiling” en las mujeres de la industria agrícola latinoamericana son las de Aceptación y Resignación. Ambas presentan un panorama lúgubre para el ascenso profesional de las mujeres en el sector, pues están relacionadas con actitudes negativas hacia la búsqueda de este.

Asimismo, no se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y las creencias sobre el “glass ceiling”, es decir, dichas creencias no influyen en la satisfacción laboral de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana.

En cuanto a la agrupación en grupos según satisfacción laboral, se encontró que la mayoría de las mujeres en los grupos tanto satisfechos (grupos 2 y 3) como el insatisfecho (grupo1) presentan características similares en cuanto a su estado civil, existencia de hijos en el hogar y actividad principal. Sin embargo, dichos grupos difieren en las características de grado académico y cargo ocupado en el trabajo.

De la misma forma, al agrupar según creencias sobre el “glass ceiling” se encontraron dos grupos (1 y 3) en los que predomina la creencia de aceptación, y cuyas características demográficas

son similares. Por otro lado, en el grupo restante predominó la creencia de resignación, y difiere en todas las características demográficas de los otros dos, a excepción de la actividad principal, donde también ejercen como empleadas en el sector.

Recomendaciones

Se recomienda repetir este estudio utilizando otras poblaciones y disciplinas, es decir fuera del sector agrícola, esto para obtener un panorama global sobre los posibles problemas que pueden estar frenando el avance profesional de las mujeres, así como los que se deben enfrentar para lograr un mejor desarrollo de las diferentes industrias.

De igual forma, se recomienda realizar estudios concretos sobre las dos facetas en las que se indicó insatisfacción; pago y condiciones de operación para las mujeres en el sector agrícola de Latinoamérica, esto con el objetivo de identificar las razones específicas que están generando dicha insatisfacción, y así, sugerir estrategias de mejora para el sector.

Por último, se recomienda realizar investigaciones sobre las dos creencias predominantes del “glass ceiling” en este estudio, esto con el fin de evaluar el efecto de las mismas en el bienestar tanto laboral como personal de las mujeres en la industria agrícola latinoamericana.

Referencias

- American Association of University Women. (2016). *Barriers and Bias: The status of women in leadership*. Washington, DC. American Association of University Women. <https://cutt.ly/lmJV7DF>
- Azim, M., Haque, M. M. y Chowdhury, R. A. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488–498. <https://cutt.ly/umJBwns>
- Bateh, J. y Heyliger, W. (2014). Academic Administrator Leadership Styles and the Impact on Faculty Job Satisfaction. *Journal of Leadership Education*, 13(3), 34–49. <https://doi.org/10.12806/V13/I3/R3>
- Behera, B. y Behera, A. (2013). Gender issues: The role of women in agriculture sector in India. *International Journal of Marketing*, 2(9), 134–145. <https://cutt.ly/YmJBuj7>
- Blanding, M. (2018). *Women Receive Harsher Punishment at Work Than Men*. HBS Working Knowledge. <https://cutt.ly/1mJBsyu>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. y Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4^a ed.). Wiley.
- Elmuti, D., Jia, H. y Davis, H. (2009). Challenges Women Face in Leadership Positions and Organizational Effectiveness: An Investigation. *Journal of Leadership Education*, 8(2). <https://cutt.ly/BmJBcm8>
- Fabra, M. E. y Camisón, C. (2009). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. *Economics of Education Review*, 28(5), 600–610. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.12.002>
- Fallahi, B., Mehrad, A. y Rahpaymaelizehee, S. (2015). The Barriers of Womens Management in Top Positions Regarding to Job Satisfaction. *Research on Humanities and Social Sciences*, 5(5).

- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll) / Andy Field* (3rd ed.). SAGE.
- Flabbi, L., Piras, C. y Abrahams, S. (2016). *Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0000249>
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2014). *The state of food and agriculture: Innovation in family farming. The state of food and agriculture: Vol. 2014*. Food and Agriculture Organization of the United Nations. <https://cutt.ly/MmJ9xcx>
- Gangai, N. y Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 269–278. <https://cutt.ly/pn3Na6K>
- Garba, F. y Abdullahi, A. (2019). Impact of Promotion on Job Satisfaction and Organizational Productivity: A Study of Usmanu Dan Fodiyo University Sokoto, Nigeria. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 4(5), 423–427. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2019.4.5.5>
- García, J. A., Reding, A. y López, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación En Educación Médica*, 2(8), 217–224. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72715-7)
- Inza, I., Calvo, B., Armañanzas, R., Bengoetxea, E., Larragaña, P. y Lozano, J. A. (2010). Machine Learning: An Indispensable Tool in Bioinformatics. En R. Matthiesen (Ed.), *Bioinformatics Methods in Clinical Research* (pp. 25–48). Humana Press.
- Kersley, R., Klerk, E., Boussie, A., Longwort, B., Anamootoo, J. y Ramji, D. (2019). *The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies*. Credit suisse. <https://cutt.ly/EmJ9mso>
- Lindner, J. R., Murphy, T. H. y Briers, G. E. (2001). Handling Nonresponse In Social Science Research. *Journal of Agricultural Education*, 42(4), 43–53. <https://doi.org/10.5032/jae.2001.04043>

- Martínez, R. M., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera De Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://cutt.ly/2mJ4Ymk>
- Miller, L. E. y Smith, K. L. (1983). Handling nonresponse issues. *Journal of Extension*, 21(5), 45–50.
- Naveed, A., Usman, A. y Bushra, F. (2011). Promotion: A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 301–305.
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Smith, P., Caputi, P. y Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*, 17(5), 458–474.
<https://doi.org/10.1108/13620431211269702>
- Smith, P., Crittenden, N. y Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: development of the Career Pathways Survey. *Gender in Management*, 27(2), 68–80.
<https://doi.org/10.1108/17542411211214130>
- SOFA Team y Doss, C. (03/2011). *The role of women in agriculture* (núm. 11-02). Roma. The Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). <https://cutt.ly/QmJ416k>
- Spector, P [P.] (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
<https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P [Paul]. (1994). *Scoring interpretation*. <https://cutt.ly/1mJ44SO>
- Spector, P [Paul]. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. *Advanced topics in organizational behavior*. Sage Publications.
- Spector, P [Paul]. (2019, 11 de junio). *Scoring instructions*. <https://cutt.ly/CmJ46hj>

Thilmany, D. (2000). Gender Based Differences of Performance and Pay Among Agricultural Economics Faculty. *Review of Agricultural Economics*, 22(1), 23–33. <https://doi.org/10.1111/1058-7195.t01-1-00003>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2015). *World Inequality Database on Education • Higher education attendance*. <https://cutt.ly/mn32xuF>

Anexos

Anexo A

Instrumento aplicado en el estudio

Datos demográficos

1. Indique su año de nacimiento _____
2. Seleccione el grado universitario más alto que ha completado satisfactoriamente
 - a. PA (Agronomía)
 - b. PIA (Programa de Ingeniero Agrónomo)
 - c. Licenciatura/ingeniería
 - d. Maestría
 - e. Doctorado/ Ph.D.
3. Indique su estado civil:
 - a. Soltera
 - b. Casada
4. ¿Tiene hijos?
 - a. Si
 - b. No
5. Actualmente su actividad principal es: (por favor escoja la opción que mejor le describa)

a. Empleada	f. Retirado/jubilado
b. Dueña de mi empresa	g. Prioridad familiar
c. Cesante	
d. Pasante o práctica profesional	h. Otro (especifique)
e. Estudiante de posgrado	_____
6. ¿Qué cargo desempeña actualmente?
 - a. Alta gerencia
 - b. Directivo
 - c. Cargos intermedios
 - d. Operativo
 - e. Otro (especifique): _____

Career Pathways Survey

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Las mujeres no enfrentan barreras para ser promovidas en la mayoría de las organizaciones.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las mujeres prefieren tener una vida balanceada más que alcanzar una carrera profesional altamente remunerada.	1	2	3	4	5	6	7
3	Una forma inteligente con la que las mujeres pueden incrementar sus posibilidades de éxito profesional es haciendo uso de redes de contactos (networking).	1	2	3	4	5	6	7
4	Las mujeres talentosas son capaces de superar la discriminación de género.	1	2	3	4	5	6	7
5	Las mujeres inteligentes evitan carreras que impliquen una intensa competencia con sus colegas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Las mujeres son capaces de tomar decisiones críticas de liderazgo.	1	2	3	4	5	6	7
7	Las mujeres que están fuertemente comprometidas con sus carreras pueden alcanzar directamente la cima del éxito profesional.	1	2	3	4	5	6	7
8	Uno de los factores que impide a las mujeres buscar ascensos son los celos por parte de sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Tanto las mujeres como los hombres tienen que superar los mismos problemas en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Incluso las mujeres muy calificadas y con grandes habilidades no son reconocidas al momento de un ascenso.	1	2	3	4	5	6	7
11	A las mujeres líderes rara vez se les otorga todo el crédito por sus éxitos.	1	2	3	4	5	6	7
12	Las mujeres tienen el mismo deseo de poder que los hombres.	1	2	3	4	5	6	7
13	Mujeres han logrado destacarse en todas las áreas de los negocios y la política.	1	2	3	4	5	6	7
14	Las mujeres comúnmente rechazan avanzar profesionalmente, ya que poseen mayor interés en mantener un papel clave en la crianza de sus hijos.	1	2	3	4	5	6	7
15	Las mujeres en puestos de alto nivel se enfrentan a críticas frecuentes en cuanto a ser demasiado blandas o demasiado duras en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

16	El éxito de una mujer en cualquier organización puede aumentar notablemente si tiene el apoyo de un mentor.	1 2 3 4 5 6 7
17	Las mujeres están expuestas a ser acusadas de haber ofrecido favores sexuales cuando logran un ascenso.	1 2 3 4 5 6 7
18	Las mujeres tienen las mismas ambiciones profesionales que los hombres.	1 2 3 4 5 6 7
19	Las mujeres son más propensas que los hombres a ser perjudicadas cuando toman grandes riesgos necesarios para el éxito corporativo.	1 2 3 4 5 6 7
20	El apoyo de una pareja/cónyuge o un amigo cercano facilita que una mujer pueda alcanzar el éxito en su carrera.	1 2 3 4 5 6 7
21	Las mujeres se preocupan menos por los ascensos que los hombres.	1 2 3 4 5 6 7
22	Para la mayoría de las mujeres, la maternidad es más importante que su desarrollo profesional.	1 2 3 4 5 6 7
23	Las hijas de madres exitosas muestran gran inspiración para superar barreras sexistas.	1 2 3 4 5 6 7
24	Las habilidades maternas de las mujeres les ayudan a ser líderes exitosas.	1 2 3 4 5 6 7
25	Las mujeres líderes se ven más afectadas emocionalmente que los hombres cuando se presentan crisis en sus equipos de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
26	Las mujeres tienen la fortaleza para superar la discriminación.	1 2 3 4 5 6 7
27	Las mujeres rechazan la necesidad de trabajar increíblemente largas jornadas de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
28	Las mujeres que comiencen sus carreras en la actualidad, se enfrentarán a barreras sexistas.	1 2 3 4 5 6 7
29	Las mujeres creen que deben alcanzar demasiados méritos para obtener puestos bien remunerados.	1 2 3 4 5 6 7
30	Las organizaciones exitosas desean, y buscan retener personal femenino talentoso.	1 2 3 4 5 6 7
31	Las competencias por educación superior son un factor de ayuda a las mujeres para superar la discriminación.	1 2 3 4 5 6 7
32	Incluso las mujeres más exitosas pueden perder rápidamente la confianza en ellas mismas.	1 2 3 4 5 6 7
33	Las mujeres son conscientes que el trabajo no representa la mejor fuente de felicidad.	1 2 3 4 5 6 7
34	Las mujeres ejecutivas se sienten incómodas al momento de dar críticas a los miembros de sus equipos.	1 2 3 4 5 6 7
35	Ser el centro de atención conlleva muchos problemas para una mujer.	1 2 3 4 5 6 7
36	Entre más mujeres busquen puestos de alto nivel, más fácil será el camino para las mujeres que sigan.	1 2 3 4 5 6 7

37	Las mujeres tardarán décadas en alcanzar la igualdad con los hombres en cuanto a puestos directivos de alto nivel.	1 2 3 4 5 6 7
38	Cuando a las mujeres se les da la oportunidad de liderar, trabajan efectivamente.	1 2 3 4 5 6 7

Job Satisfaction Survey

	Por favor utilice la escala siguiente para contestar a cada pregunta, rodeando el numero apropiado.	Totalmente de acuerdo	Muy en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6
2	Realmente hay muy poca oportunidad de promoción en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
3	Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo	1	2	3	4	5	6
4	No estoy satisfecho(a) con los beneficios que recibo.	1	2	3	4	5	6
5	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.	1	2	3	4	5	6
6	Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6
7	Me gustan las personas con las cuales trabajo.	1	2	3	4	5	6
8	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.	1	2	3	4	5	6
9	La comunicación aparenta ser buena en esta compañía.	1	2	3	4	5	6
10	Los aumentos son demasiado pocos y muy distanciados entre sí.	1	2	3	4	5	6
11	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Mi supervisor no es justo conmigo.	1	2	3	4	5	6
13	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras empresas.	1	2	3	4	5	6
14	No siento que el trabajo que hago es apreciado.	1	2	3	4	5	6
15	Mis esfuerzos para hacer un buen trabajo raramente son bloqueados por la burocracia.	1	2	3	4	5	6
16	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo.	1	2	3	4	5	6
17	Me gusta hacer las cosas que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
18	Las metas de esta empresa no me son claras.	1	2	3	4	5	6

	Por favor utilice la escala siguiente para contestar a cada pregunta, rodeando el numero apropiado.	Totalmente de acuerdo	Muy en acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19	Me siento despreciado por la empresa cuando pienso en lo que me pagan.	1	2	3	4	5	6
20	Las personas adelantan aquí tan rápidamente como en otras empresas.	1	2	3	4	5	6
21	Mi supervisor muestra muy poco interés en los sentimientos de sus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.	1	2	3	4	5	6
23	Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.	1	2	3	4	5	6
24	Tengo demasiado que hacer en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
25	Disfruto de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6
26	A menudo siento que no sé lo que está pasando con la compañía.	1	2	3	4	5	6
27	Siento orgullo en hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
28	Me siento satisfecho(a) con mis oportunidades de aumentos de sueldo.	1	2	3	4	5	6
29	Hay beneficios que no tenemos, que deberíamos tener.	1	2	3	4	5	6
30	Me agrada mi supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Tengo demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6
32	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
33	Mi trabajo es agradable.	1	2	3	4	5	6
34	Las tareas asignadas no siempre son totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6
35	No siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser.	1	2	3	4	5	6
36	Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5	6